

СУЧАСНІ КОНЦЕПЦІЇ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ

К.О. Семенюк¹

Реалії сьогодення свідчать, що управління підприємством базується на взаємодії різних систем, серед яких головною, що приводить до дії інші, є система управління людськими ресурсами. В умовах ринку невирішеність проблем з управління людськими ресурсами є чинником неефективності діяльності підприємства та причиною деформації соціально-трудової сфери. В Україні та за кордоном дослідники приділяють велику увагу проблемам управління працею за допомогою соціально-психологічних і економічних методів. Підкреслюється, що на сучасному етапі розвитку суспільства перед економічною наукою і господарською практикою виникають проблеми принципово нового характеру. Серед них найважливішими є розробка та обґрунтування концептуальної моделі, а також законів гармонійного поєднання в ринкових відносинах виробництва і споживання, прискорення окупності капіталовкладень, орієнтація на прогресивні технології тощо.

Поняття “людські ресурси” являє собою сукупну, якісну характеристику кваліфікаційного та професійного рівня людей, що працюють в організаціях. Також під цим поняттям розуміють ресурс праці, який у ринковій економіці є найважливішим фактором виробництва. Трудові послуги, що пропонуються людьми на ринку, розглядаються в якості людських ресурсів зазвичай тоді, коли мова йде про їхню взаємозалежність та взаємозамінність з іншими видами ресурсів (природними, матеріальними, фінансовими) та їхнє використання на конкурентному ринку факторів виробництва.

Управління людськими ресурсами – це система технологій, методів, заходів впливу організації на своїх співробітників заради повного використання їхнього потенціалу та компетенцій, щоб досягти організаційної мети діяльності. Сутність управління людськими ресурсами полягає в тому, що люди розглядаються як конкурентне багатство будь-якої організації, яке потрібно добирати, розміщувати, розвивати разом з іншими ресурсами, щоб досягти стратегічних цілей організації. Основними характеристиками, котрі відрізняють управління людськими ресурсами від традиційної роботи з людьми в організаціях є, по-перше, те, що витрати на співробітників організацій розглядаються як стаття інвестицій, вкладання їх у людей як на нематеріальне багатство організації, по-друге, - здійснюється інтеграція функцій управління людськими ресурсами з загальною стратегією, тобто кінцевою метою є продуктивність організації та задоволення потреб її співробітників.

У становленні кадрового менеджменту як професійної діяльності протягом XX століття виділялись періоди чітко виражених принципів, ідей, доктрин і підходів до управління персоналом. В період між першою і другою світовими війнами, опираючись на досвід країн Заходу, виділяли два основних підходи в роботі з персоналом:

- доктрина наукової організації праці;
- доктрина людських відносин.

Якщо перша доктрина акцентувала увагу на вдосконаленні технології, включаючи “Тейлорівський конвеєр” і зведення до мінімуму можливості вмішуватись людині в технології, зробити їх незалежними від кваліфікації та інших характеристик робочої сили, то друга — акцентувала увагу на значенні морально-психологічних факторів впливу на персонал.

Щодо розвитку вітчизняних наукових досліджень з управління персоналом, то проблемам

¹ студ. Кіровоградський національний технічний університет

Науковий керівник: Глевацька Н.М., канд. екон. наук, доц. Кіровоградський національний технічний університет

людини та її місцю в системі господарювання, зайнятості та умовам праці присвячував увагу у своїх працях І.Франко. Дослідження з питань організації праці та управління, які значно інтенсифікувалися після переходу від політики “воєнного комунізму” до “нової економічної політики”, успішно проводили М. А. Вітке, О. К. Гастев, П. М. Керженцев та інші. Необхідно зважати на те, що одним із завдань цих досліджень було обґрунтування принципів управління, які склалися у соціалістичній системі господарювання: централізм, пряме директивне управління виробничо-господарською діяльністю організацій з боку державних та партійних органів. Але в 30-ті роки 20-го сторіччя більшість досліджень з соціально-психологічних проблем в Радянському Союзі були призупинені, вчені репресовані, Інститут праці та його філіали були закриті. Тому у цій галузі знань більш відомими є багато американських та західноєвропейських вчених.

У 80-ті роки XX-го сторіччя професор Каліфорнійського університету В. Оучи дав новий поштовх розвитку підходів до управління людськими ресурсами та сформулював теорію “Z”. Відповідно до неї, ефективне управління персоналом може формуватися тоді, коли керівництво організації буде сприймати його як одну велику сім’ю. Менеджери, які дотримуються теорії “Z”, вважають необхідним формування у працівників почуття приналежності до спільних справ, завдань колективу, підтримання ентузіазму, ініціативності, залучення їх до прийняття рішень та розподіл відповідальності. Застосування частого контролю є недоцільним, а можливість задоволення усіх потреб людини в організації є необхідною. Останнім часом в науковій літературі зазначається, що деякі підходи із теорії “Z” хоча і застосовуються в деяких американських, британських, французьких чи інших сучасних ефективно функціонуючих компаніях, однак вони в більшій мірі є притаманними японським фірмам.

Взагалі, аналізуючи різні підходи до формування науки про управління персоналом, необхідно зазначити на особливому “японському чуді”, завдяки якому ця невелика країна з обмеженими природними ресурсами досягла видатного ефекту в організації менеджменту. Основними складовими елементами у формування ефективного менеджменту персоналу на японських підприємствах є: врахування національних особливостей, повага до традицій, розвинуте почуття поваги до старших за віком, почуття колективізму, побічний трудовий найм працівників, перевага суспільних, колективних інтересів над індивідуальними, постійний розвиток та навчання персоналу, задоволення потреби в спілкуванні через участь у неформальних зустрічах, залучення членів сім’ї до справ колективу, врахування соціальних аспектів при визначенні винагород персоналу тощо.

Останнім часом, в період поступального розвитку науково-технічного прогресу та глобалізації світової економіки, практика свідчить, що в управлінні персоналом як складової частини менеджменту організацій, виділяється два полярних підходи — технократичний та гуманістичний.

При технократичному підході управлінські рішення підпорядковані перш за все інтересам виробництва: чисельність та склад працівників визначається виходячи із застосовуваної техніки, технології, розподілу та кооперації праці, ритму виробничого процесу та інше. Тобто, завдання управління персоналом підпорядковується процесу управління виробництвом та зводиться до підбору кадрів визначеної кількості та певних кваліфікаційних характеристик.

Гуманістичний підхід в управлінні персоналом передбачає створення таких умов та змісту праці, які б забезпечували зниження рівня відчуження працівника від його трудової діяльності та інших працівників. Відповідно цієї концепції, результативність організації залежить не стільки від відповідності кількісного та якісного складу працівників потребам технології виробництва, а й від рівня мотивації працівників до праці, формування єдиної команди, “корпоративного духу”, єдності цінностей та особистих уподобань членів колективу, їх уявленню про місце роботи у системі життєвих цілей та інше.

Порівнюючи наведені стилі управління з точки зору їх прийнятності для формування і розвитку людського капіталу організацій, можемо відзначити, що японський стиль управління є найбільш прогресивним, інноваційно та гуманістично орієнтованим. Якщо англійські, німецькі (а також і американські) організації у переважній більшості своїй схильні забезпечувати свої кадрові потреби за допомогою кадрових агенцій (тобто за допомогою джерел зовнішнього середовища), то

японські фірми, навпаки, орієнтовані на “виращування” власного людського капіталу; вони визнають цей ресурс та опікуються його розвитком.

Акцентування уваги на людському ресурсі сприяло народженню нового уявлення про організацію. Вона стала сприйматися як жива система, яка існує в навколишньому середовищі. У цьому зв'язку використовувалися, як мінімум, дві аналогії (метафори), які сприяли розвитку нового погляду на організаційну реальність. Перша, яка виходила з ототожнення організації з людською особистістю, ввела в науковий обіг такі ключові поняття, як цілі, потреби, мотиви, а також народження, зрілість, старіння і смерть чи відродження організації. Організація як особистість, де кожна людина - самостійний суб'єкт, що володіє власними цілями, цінностями, уявленнями про правила поведінки. Друга, прийнявши як зразок для опису організаційної реальності функціонування людського мозку (“організація як мозок, що переробляє інформацію”), дозволила поглянути на організацію як на збори частин, з'єднаних лініями управління, комунікації та контролю. По відношенню до такої складної системи можна говорити лише про управління ресурсами, спрямованому на оптимальне використання наявного потенціалу в процесі досягнення поставлених цілей.

Отже, загалом сучасні концепції управління людськими ресурсами ґрунтуються, з одного боку, на принципах і методах адміністративного управління, а з іншого — на концепції всебічного розвитку особистості й теорії людських відносин. Людські ресурси є найціннішим активом організації. Вони визначають рівень розвитку, успішність діяльності та формують її інтелектуальну базу. Тому підходи до ефективного стратегічного менеджменту людськими ресурсами мають знаходитися у центрі уваги відповідних органів державної влади. Вони також мають бути менш орієнтованими на сам процес, а більше — на його результат. Недостатня якість людських ресурсів загрожує самій здатності підприємств, регіонів, країні здійснювати соціально орієнтоване ефективне суспільне виробництво. До сьогодні в державі ще не склалося розуміння цього, і тому основною проблемою є відсутність послідовного стратегічного підходу до управління персоналом та підтримки відповідного його рівня, необхідного для максимізації добробуту населення країни та її економічного зростання.

Таким чином, ми вважаємо, що першим кроком на шляху підвищення якості персоналу організацій має стати визнання існування цієї проблеми, ідентифікація та використання потенціалу всіх адміністративних органів, до завдань яких входить управління людськими ресурсами та їх розвитком. Другим кроком є реалізація відповідних реформ у законодавчій сфері з метою надати цим органам додатковий інструментарій та гнучкість з тим, щоб наймати, управляти та зберігати певний рівень людських ресурсів, зокрема — щодо критично важливих професій. Третім кроком буде тісне співробітництво між всіма зацікавленими сторонами при реалізації реформ у сфері покращення людських ресурсів. Ці реформи мають приділяти особливу увагу таким критеріям, як вміння, знання та ефективність, а не часовим та монетарним параметрам, як це часто має місце сьогодні.

Тобто можна сказати, що основою концепції управління людськими ресурсами, яка була б адекватною сучасним умовам України, є постійно зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних установок, вміння їх формувати і спрямовувати відповідно до завдань, що стоять перед організацією.

Список використаної літератури

1. Балабанова Л. Управління персоналом: Навчальний посібник/ Людмила Балабанова, Олена Сардак,; Мін-во освіти і науки України, ДонДУЕТ ім. М. Туган-Барановського. - К.: Професіонал, 2006. - 511 с.
2. Крушельницька О. Управління персоналом: Навчальний посібник/ Ольга Крушельницька, Дмитро Мельничук,. - 2-е вид., перероб. й доп.. - К.: Кондор, 2005. - 304 с.
3. Мистецтво управління персоналом / Ред. Н. Черепухіна (гол.) та ін., Уклад.: Людмила Савицька, Віктор Тарнавський та ін., Пер. з рос.: Людмила Метелюк та ін.. - К.: Вид-во Олексія Капусти. - 2002 . Кн. 1: Таланти і лідери. - 2002. - 299 с.
4. Савченко В. Управління розвитком персоналу: Навчальний посібник/ Василь Савченко,; М-во освіти і науки України, Київський нац. економ. ун-т. - К.: КНЕУ, 2002. - 351 с.
5. Скібіцька Л. І. Менеджмент: Навчальний посібник для вищих навч. закладів/ Л. І. Скібіцька, О. М. Скібіцький; Мін-во освіти і науки України. - К.: Центр навчальної літератури, 2007. - 415 с.